Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016

29 544 Arbeidsmarktbeleid

Nr. 717 BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 april 2016

Werkgevers hebben de verplichting om het loon van een zieke werknemer gedurende twee jaar door te betalen. Werkgevers ervaren knelpunten bij deze verplichting[1] en ik zoek hier oplossingen voor[2]. Zo heb ik de SER gevraagd[3] om voor de zomer een advies uit te brengen over een sluitend stelsel voor loondoorbetaling bij ziekte voor zowel ZZP'ers als werknemers.

Hierop vooruitlopend kondig ik graag alvast drie maatregelen aan om een aantal prangende knelpunten die werkgevers rondom de loondoorbetalingsverplichting ervaren te verminderen. Deze verbeteringen maken het huidige stelsel voor werkgevers beter draagbaar en gaan niet ten koste van werknemersrechten. De maatregelen hebben betrekking op de loonsanctie in relatie tot re-integratie tweede spoor, de aanvraag voor een vervroegde IVA-keuring en de premiestelling bij de verzuimverzekering.

De eerste maatregel heeft betrekking op de loonsanctie in relatie tot re-integratie van de zieke werknemer bij een andere werkgever, oftewel re-integratie in het tweede spoor zoals geregeld in het Burgerlijk Wetboek[4]. Indien een werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (hierna: UWV) een loonsanctie opleggen. Het niet, of niet op het juiste moment, inzetten van tweede spoor re-integratie kan hierdoor ook tot een loonsanctie leiden.

---

[1] Kamerstuk 29 544, nr. 586.
[2] Kamerstuk 29 544, nr. 673.
[3] Kamerstuk 29 544, nr. 679.
[4] In artikel 658a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is het uitgangspunt opgenomen dat de werkgever gedurende de loondoorbetalingsperiode de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever bevordert, indien vaststaat dat de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte de bedongen arbeid bij de werkgever niet meer kan verrichten en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is.

kst-29544-717
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Werkgevers ervaren de verplichting om een werknemer te re-integreren in het tweede spoor als belastend[5] en geven aan een dergelijk traject veelal enkel in te zetten om een loonsanctie te voorkomen. Ik pas de regelgeving aan om dit knelpunt te verlichten. Werkgever en werknemer blijven er verantwoordelijk voor dat er voldoende re-integratie inspanning wordt geleverd maar de werkgever moet er dan bij voldoende inspanningen op kunnen vertrouwen dat hij niet alsnog de kans loopt op een loonsanctie. Het wel of niet en het moment van inzetten van een tweede spoortraject wordt de keuze van werkgever en werknemer op basis van advies van de bedrijfsarts en leggen zij vast in een plan van aanpak.
UWV toetst vervolgens of het re-integratietraject conform plan van aanpak is verlopen. Het wel of niet, het te laat of te vroeg inzetten van een tweede spoortraject zal hierdoor niet langer kunnen leiden tot een loonsanctie van UWV. Op die manier wordt voorkomen dat werkgevers een tweede spoortraject inzetten alleen maar om een loonsanctie te voorkomen. Er wordt vertrouwd op het inzicht van werkgever, werknemer en bedrijfsarts met betrekking tot het inzetten van re-integratieactiviteiten. De rol voor de bedrijfsarts blijft in de nieuwe situatie hetzelfde. De adviezen die de bedrijfsarts geeft worden door werkgever en werknemer vertaald in een plan van aanpak, het plan van aanpak wordt bijgesteld indien daartoe aanleiding is. Werkgever en werknemer moeten uit kunnen gaan van het oordeel van de bedrijfsarts. Een (kleine) werkgever dient immers niet te worden afgerekend wanneer deze het advies van een bedrijfsarts opvolgt. Hierdoor zal het tweede spoor traject alleen nog worden ingezet als een toegevoegde waarde te verwachten is.

Zoals bekend loopt op dit moment, naar aanleiding van de aangenomen motie[6] van de leden Schut-Welkzijn (VVD) en Tanamal (PvdA), onderzoek naar de werking van het tweede spoor en de mogelijkheden om het tweede spoor te verbeteren[7]. Het eerste deel van dit onderzoek is naar verwachting voor de zomer afgerond. Ik zal de uitkomsten van het onderzoek betrekken bij de nadere uitwerking van bovenstaande maatregel en u hierover rond de zomer nader informeren.

De tweede maatregel betreft de vervroegde IVA-keuring. Op dit moment kan een werknemer na 3 weken ziekte een vervroegde IVA-uitkering aanvragen, indien duidelijk is dat hij in de toekomst niet meer kan werken. Deze vervroegde aanvraag wordt begeleid door een verklaring van de bedrijfsarts over de medische situatie. Indien de IVA-uitkering wordt toegekend, wordt deze door de werkgever verrekend met de loondoorbetaling (op zijn vroegst vanaf 13 weken na de eerste ziektedag). Werkgevers zouden ook graag de mogelijkheid hebben om een vervroegde IVA-uitkering voor hun duurzaam en volledig zieke werknemers aan te vragen. Enerzijds vanwege de financiële lastenverlichting en anderzijds om onnodige inzet van re-integratieactiviteiten te voorkomen.

Ik zal daarom ook de werkgever, onder voorwaarden, de mogelijkheid geven een vervroegde IVA-uitkering voor zijn zieke werknemer aan te vragen.

De komende periode zal ik aan beide bovenstaande maatregelen nader vorm geven met inachtneming van de gebruikelijke juridische haalbaarheid en uitvoeringsconsequenties. Ik informeer u rond de zomer over de contouren van het wetsvoorstel waarin de maatregelen worden opgenomen.

---

[5] Kamerstuk 29 544, nr. 586.
[6] Kamerstuk 29 544, nr. 635.
[7] Kamerstuk 28 719, nr. 97.

Tot slot kunnen door werkgevers knelpunten worden ervaren bij de premiestelling voor de verzuimverzekering. Veel kleine en middelgrote werkgevers zijn verzekerd voor de loondoorbetalingsverplichting via een verzuimverzekering. Werkgevers hebben behoefte aan een stabiele premie, maar in de praktijk blijkt de premie van de verzuimverzekering te kunnen fluctueren. Werkgevers kunnen hierdoor te maken krijgen met onverwachte premiestijgingen juist op het moment dat verzuim de onderneming treft.

Verzekeraars hebben nu grofweg twee mogelijkheden om een premie te berekenen voor een schadeverzekering. Bij de eerste methode maakt een verzekeraar een schatting van het toekomstige risico en baseert daar zijn premie op. Hierbij worden factoren als de samenstelling van het personeelsbestand en de sector betrokken. Wanneer een verzekeraar bij zijn premieberekening gebruik maakt van deze «forward looking» premiestelling ontstaat een voor de verzekerde werkgever stabiele premie.

Bij de tweede methode kijkt de verzekeraar terug naar het schadeverloop van de voorgaande periode. Hierbij kunnen meer fluctuaties in de premie ontstaan. Wanneer de werkgever immers jarenlang niet geconfronteerd wordt met een langdurige ziekte daalt de premie. Wanneer hij op een gegeven moment te maken krijgt met een langdurige zieke werknemer kan dat betekenen dat zijn premie aanzienlijk stijgt.

De meeste verzekeraars zijn de afgelopen jaren overgestapt naar «forward looking» premiestelling met een meer stabiele premie als gevolg. Ik vind dit een goede ontwikkeling. Ik vind het wenselijk dat ook andere verzekeraars gebruik maken van deze premiemethodiek dan wel transparant zijn over de wijze van premiestelling, zodat onverwachte premieschokken voor werkgevers worden voorkomen. Ik zal hierover met verzekeraars in gesprek gaan.

Hiernaast ben ik met sociale partners in gesprek om de bovenwettelijke aanvullingen bij de loondoorbetaling te beperken conform de met sociale partners gemaakte afspraken in het Najaarsakkoord 2004. Hierin is afgesproken om, gerekend over de eerste twee ziektejaren, in beginsel niet meer dan 170% van het loon door te betalen in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Alleen bij voldoende rei-ntegratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher